

**Cour de cassation  
Chambre sociale**

**13 février 2013**  
n° 11-26.380  
Texte(s) appliqué

**Sommaire :**

**Texte intégral :**

Cour de cassation Chambre sociale 13 février 2013 N° 11-26.380

Rejet

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Montpellier, 21 septembre 2011), que Mme X..., engagée le 1er octobre 1988 par la société Système U Centrale régionale Sud au sein de laquelle elle occupait en dernier lieu les fonctions d'employée administrative hautement qualifiée, a été placée en arrêt de travail pour maladie à compter du 18 juin 2007 ; qu'ayant fait l'objet d'un changement de service le 1er septembre 2008 sur avis du médecin du travail et été affectée au service commercial pour une période probatoire d'un mois, elle a avisé la société le 17 septembre 2008 qu'en raison des difficultés d'adaptation rencontrées dans son nouveau poste, elle entendait mettre un terme à la période probatoire ; qu'elle a été licenciée pour inaptitude le 4 novembre 2008 ;

Sur le premier moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le second moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de dire que l'inaptitude de la salariée a pour origine des agissements de harcèlement moral et de dire nul le licenciement alors, selon le moyen :

1°/ qu'est nul le licenciement pour inaptitude trouvant son origine dans des faits de harcèlement moral ; que si Mme X... a été reconnu inapte à l'occupation de son poste initial, elle a été déclarée apte par le médecin du travail au reclassement sur un poste de l'administration commerciale, proposé par l'employeur, pour lequel elle a rompu sa période probatoire ; que l'inaptitude de la salariée résultait ainsi de son refus du poste de reclassement ; qu'en la considérant comme une conséquence des faits de harcèlement dont la salariée a été victime, la cour d'appel a violé l'article L. 1152-3 du code du travail ;

2°/ que seul le médecin du travail est habilité à constater l'inaptitude du salarié et en indiquer les causes ; qu'en retenant un lien de causalité entre les faits de harcèlement moral et l'inaptitude de Mme X... pour conclure à la nullité du licenciement, en se fondant implicitement mais nécessairement sur le seul certificat de son médecin traitant, la cour d'appel a violé les articles L. 4624-1, R. 4624-31 et L. 1152-3 du code du travail ;

3°/ que l'avis du médecin du travail du 12 août 2008, qui n'évoque pas le harcèlement moral, indique seulement l'aptitude de la salariée à un poste de reclassement au sein de l'administration commerciale de l'entreprise, sans indication de lieu ni des raisons justifiant l'inaptitude au poste initial ; qu'en retenant que cet avis est particulièrement explicite en ce qu'il retient comme seule indication l'éloignement du secteur V 3, la cour d'appel l'a dénaturé, violant l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu que la cour d'appel, appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis au nombre desquels le certificat médical d'inaptitude, a estimé, hors toute dénaturation, que l'inaptitude définitive de la salariée à son poste de travail avait pour seule origine son état dépressif réactionnel aux agissements de harcèlement moral dont elle avait fait l'objet ; qu'elle a pu dès lors décider que le licenciement était nul ; que le moyen n'est pas

fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Système U Centrale Régionale Sud aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer la somme de 2 500 euros à Mme X... ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du treize février deux mille treize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par Me Haas, avocat aux Conseils, pour la société Système U Centrale Régionale Sud

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué D'AVOIR dit que la société Système U a violé son obligation de prévention et de sécurité de résultat, engageant sa responsabilité contractuelle personnelle, que l'inaptitude de Mme X... a pour origine les agissements de harcèlement moral d'un collègue de travail sur le lieu de travail, que le licenciement pour inaptitude est nul et D'AVOIR condamné l'employeur à payer à la salariée 25.000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice causé par le harcèlement moral, 47.000 euros en réparation du préjudice causé par la perte injustifiée de son emploi et 4.383,98 euros d'indemnité compensatrice de préavis y compris l'incidence des congés payés outre les intérêts ;

AUX MOTIFS QU'aux termes des articles L ; 1152-1 et L ; 1154-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; que dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de laisser présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en application de l'article L. 1152-5, tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire ; qu'il se déduit de ces textes que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés ; qu'il résulte des pièces communiquées et des débats que Mme X... était victime le 24 novembre 2006 de coups et blessures volontaires entraînant 10 jours d'ITT au domicile de M. Y..., collègue de travail dont le bureau se situait à proximité immédiate du sien et avec qui elle avait entretenu une liaison pendant quelques semaines ; que les faits étaient reconnus par l'intéressé qui faisait l'objet d'un rappel à la loi et Mme X... fournissait le certificat médical justifiant son arrêt de travail à sa supérieure hiérarchique ;

que bien qu'il ait promis de la laisser tranquille, M. Y... lui transmettait par la suite des courriers et messages électroniques sur sa boîte de messagerie professionnelle lui faisant part de ses sentiments à son égard, utilisant même un pseudonyme pour créer une adresse de messagerie à cette fin ; qu'il décrivait lui-même ces agissements dans un courriel adressé le 26 février 2007 sur la messagerie professionnelle de Mme X... ;

que le 27 février 2007, Mme X... déposait plainte contre son collègue de travail pour harcèlement moral après avoir reçu des textos l'insultant, l'intéressé lui déclarant qu'il l'épie au travail et la harcèle ; que dans la matinée du 10 avril 2007, M. Y... agressait violemment Mme X... dans son bureau, reconnaissant dans un courriel du 20 avril 2007 déposé sur la messagerie professionnelle de l'appelante aux temps et lieu du travail qu'il ne s'était pas contrôlé, que ses paroles avaient dépassé sa pensée, qu'il avait encore une fois mélangé le privé et le travail, qu'il l'avait menacée et terrorisée et que si quelqu'un devait être sanctionné, c'était lui et lui seul ; que ces faits sont matériellement prouvés, incontestables et caractérisent bien des agissements répétés entraînant une dégradation des conditions de travail de Mme X... et portant atteinte à sa dignité ; qu'ils sont également directement en lien avec la dégradation de son état de santé, lui-même à l'origine d'un arrêt de travail pour maladie pendant plusieurs mois et d'une inaptitude dont la seule justification s'avère être la nécessité d'éloigner Mme X... de M. Y..., en raison du caractère pathologique des relations du second envers la première ; qu'il s'agit à tout le moins d'une forte suspicion de harcèlement moral ; que si la société prétend qu'elle n'a jamais été informée d'agissements de harcèlement moral sur la personne de Mme X..., elle a adressé à cette dernière un courrier daté du 19 avril 2007 rédigé en ces termes : « en effet dans la matinée du 10 avril 2007, votre responsable Mme Z... a dû intervenir afin de faire cesser une violente discussion qui vous opposait à

M. Michel Y... M. Y... a indiqué que les impératifs de production l'ont obligé à effectuer une relecture des tracts avec vous-même et que votre manque de réactivité (voir de nonchalance) face aux délais l'a irrité au point de monter le ton. Vous n'êtes pas sans ignorer que notre dernière entrevue du 9 mars 2007 portait déjà sur vos difficultés relationnelles avec M. Y... : je vous ai d'ailleurs mise en garde oralement sur les conséquences préjudiciables d'un tel comportement au sein de notre activité et en présence des autres collaborateurs. Que même si, en l'espèce, les circonstances extérieures à la vie professionnelle ne sont pas prises en considération, je ne peux que constater qu'elles affectent considérablement la relation de travail au sein du service. Ce qui est regrettable. Je tiens à vous préciser que notre service reste un lieu de travail où il est inacceptable de constater ce type de comportement au sein d'une équipe de travail qui a des objectifs à atteindre. Pour conclure, je vous invite à prendre toute la mesure de cet incident. A défaut de quoi, je serais amené à vous sanctionner plus sévèrement » ; qu'il en résulte que non seulement l'employeur était au courant de ce qu'il qualifie de difficultés relationnelles mais que des entretiens avaient déjà eu lieu à ce sujet avec Mme X... et qu'il trouve légitime que M. Y... monte le ton du fait de la nonchalance prêtée à sa collègue de travail au point de perturber tout le service et d'amener la supérieure hiérarchique à intervenir ; que l'employeur n'ayant jamais allégué avoir entrepris une semblable démarche envers M. Y..., Mme X... était en droit de penser qu'elle était doublement victime puisque, considérée comme responsable du comportement de M. Y... quand bien même celui-ci reconnaissait être à l'origine desdites difficultés relationnelles, c'était à elle de quitter un service dans lequel elle travaillait depuis vingt ans, la société n'envisageant à aucun moment de demander des comptes à M. Y... sur son comportement ; qu'en toute hypothèse, la preuve est établie d'une part de faits constitutifs d'agissements de harcèlement moral au travail de la part d'un autre salarié, de l'inaction de l'employeur et de l'impossibilité pour ce dernier de justifier cette inaction par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement au sens des textes susévoqués ; qu'il y a donc lieu de retenir, infirmant en cela le jugement déféré, que la société a violé son obligation de prévention et de sécurité de résultat, engageant de ce fait sa responsabilité contractuelle ; que compte tenu de l'ancienneté de la salariée dans l'entreprise, de la persistance des agissements de harcèlement sur plusieurs mois et de l'attitude de l'employeur faisant peser la responsabilité de la situation sur la salariée et elle seule, la cour est en mesure d'évaluer le préjudice subi à 25. 000 euros ;

ALORS, 1°), QUE seuls les faits de harcèlement moral dont l'employeur a eu connaissance sans prendre de mesures propres à y remédier sont de nature à engager sa responsabilité contractuelle à l'égard de la victime ; qu'il ressort des constatations de l'arrêt attaqué que la société Système U n'était informée que de l'existence d'une mésentente entre Mme X... et M. Y..., avec lequel elle avait précédemment eu une relation intime, et de l'altercation du 10 avril 2007 à la suite de laquelle une lettre a été adressée à la salariée exigeant que sa vie privée ne perturbe plus le fonctionnement de l'entreprise ; que ces faits isolés ne laissent présumer aucun harcèlement de la part de M. Y... ; qu'en retenant que l'employeur avait manqué, par son inaction, à son obligation de sécurité de résultat en se fondant sur d'autres éléments dont il n'avait pas connaissance, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1, L. 1152-4, L. 1154-1, L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ;

ALORS, 2°), QUE l'employeur n'est responsable que des faits de harcèlement moral trouvant leur origine dans les relations professionnelles des salariés ; que les faits dont Mme X... a été reconnue victime trouvent leur source exclusive dans la rupture de la relation intime qu'elle a eue avec M. Y..., qui ne relève que de sa vie privée, nonobstant la circonstance que cet homme fasse partie des effectifs de la même entreprise ; qu'en retenant la responsabilité de l'employeur pour des faits de harcèlement étrangers aux seules relations professionnelles de la salariée, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1 et L. 1152-4 et L. 1154-1 du code du travail ;

ALORS, 3°), QUE l'employeur avait expressément soutenu qu'il avait adressé à M. Y... une lettre identique à celle remise en main propre à Mme X... à la suite de l'altercation du 10 avril 2007 (conclusions, p. 4) ; qu'en appuyant l'existence du harcèlement moral et en fondant le montant de l'indemnisation sur le manque de soutien de l'employeur qui, n'alléguant pas avoir entrepris à l'égard des deux salariés une démarche semblable, aurait pris parti pour M. Y... contre la victime, la cour d'appel a dénaturé les conclusions de la société, violant l'article 4 du code de procédure civile.

## SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué D'AVOIR dit que l'inaptitude de Mme X... a pour origine les agissements de harcèlement moral d'un collègue de travail sur le lieu de travail, que le licenciement pour inaptitude est nul et D'AVOIR condamné l'employeur à payer à la salariée, 47. 000 euros en réparation du préjudice causé par la perte injustifiée de son emploi et 4. 383, 98 euros d'indemnité compensatrice de préavis y compris l'incidence des congés payés outre les intérêts ;

AUX MOTIFS QUE les faits retenus comme constitutifs de harcèlement sont directement en lien avec la dégradation de son état de santé, lui-même à l'origine d'un arrêt de travail pour maladie pendant plusieurs mois et d'une inaptitude dont la seule justification s'avère être la nécessité d'éloigner Mme X... de M. Y..., en raison du caractère pathologique des relations du second envers la première ; qu'il s'agit à tout le moins d'une forte suspicion de harcèlement moral ;

ET AUX MOTIFS QUE lorsque l'inaptitude du salarié est une conséquence directe des agissements de harcèlement moral, l'employeur ne peut s'en prévaloir pour rompre le contrat de travail et le licenciement pour inaptitude est nul ; qu'il résulte des développements qui précèdent que Mme X... ne souffrait d'aucun handicap physique ou mental particulier et que l'inaptitude définitive à son poste de travail a pour seule origine son état dépressif réactionnel aux agissements de harcèlement moral d'un collègue de travail travaillant à proximité, situation rendant nécessaire son propre éloignement à défaut de réaction de l'employeur ; que l'avis médical d'inaptitude, même s'il ne mentionne pas le harcèlement moral, est particulièrement explicite en ce qu'il retient comme seule indication l'éloignement du secteur V 3 ; qu'il s'en déduit que le licenciement est nul ; que compte tenu de son ancienneté dans l'entreprise, de sa rémunération, de son âge, des circonstances de la rupture et des périodes de chômage qui s'en sont suivies, la salariée est en droit de prétendre à 3. 985, 44 euros d'indemnité compensatrice de préavis outre 398, 54 euros de congés payés et 47. 000 euros de

dommages-intérêts en réparation du préjudice subi en raison de la perte de son emploi ;

ALORS, 1°), QU'est nul le licenciement pour inaptitude trouvant son origine dans des faits de harcèlement moral ; que si Mme X... a été reconnu inapte à l'occupation de son poste initial, elle a été déclarée apte par le médecin du travail au reclassement sur un poste de l'administration commerciale, proposé par l'employeur, pour lequel elle a rompu sa période probatoire ; que l'inaptitude de la salariée résultait ainsi de son refus du poste de reclassement ; qu'en la considérant comme une conséquence des faits de harcèlement dont la salariée a été victime, la cour d'appel a violé l'article L. 1152-3 du code du travail ;

ALORS, 2°), QUE seul le médecin du travail est habilité à constater l'inaptitude du salarié et en indiquer les causes ; qu'en retenant un lien de causalité entre les faits de harcèlement moral et l'inaptitude de Mme X... pour conclure à la nullité du licenciement, en se fondant implicitement mais nécessairement sur le seul certificat de son médecin traitant, la cour d'appel a violé les articles L. 4624-1, R. 4624-31 et L. 1152-3 du code du travail.

ALORS, 3°), QUE l'avis du médecin du travail du 12 août 2008, qui n'évoque pas le harcèlement moral, indique seulement l'aptitude de la salariée à un poste de reclassement au sein de l'administration commerciale de l'entreprise, sans indication de lieu ni des raisons justifiant l'inaptitude au poste initial ; qu'en retenant que cet avis est particulièrement explicite en ce qu'il retient comme seule indication l'éloignement du secteur V 3, la cour d'appel l'a dénaturé, violant l'article 1134 du code civil.

**Composition de la juridiction :** M. Bailly (conseiller doyen faisant fonction de président), Me Balat, Me Haas  
**Décision attaquée :** Cour d'appel Montpellier 2011-09-21 (Rejet)